

แผนอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล ระยะยาว

พ.ศ. 2564-2568



คำนำ

แผนอัตรากำลังอาจารย์พยาบาลฉบับนี้ เป็นแผนเกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก สรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานในองค์กร กำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ประเมินผลการปฏิบัติการของบุคลากรในองค์กรดำเนินเรื่องค่าจ้าง, สวัสดิการ, และผลประโยชน์ต่างๆ ขององค์กร (Recruitment) การดำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร (Retainment) และการพิจารณาการเกษียณอายุ (Retirement) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มงานบริหาร

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ส่วนนำ	
1.1 ประวัติของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	1
1.2 ปรัชญา	1
1.3 วิสัยทัศน์	1
1.4 พันธกิจ	1
1.5 อัตลักษณ์	2
1.6 ค่านิยมองค์กร	2
1.7 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	2
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์พยาบาล)	
2.1 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาอัตรากำลัง	5
2.2 ประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ที่เกี่ยวข้องกับ	5
2.3 วิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร	12
2.4 แผนอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล 10 ปี	12
2.5 กลยุทธ์การจัดหาอาจารย์พยาบาล	15

ส่วนที่ 1

ส่วนนำ

1.1 ประวัติของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ โดยได้รับอนุญาตให้จัดตั้งใหม่ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วยวิทยาลัยพยาบาล พ.ศ. 2549 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 10 มาตรา 18 (2)(3)(5)(7) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. 2547 สภามหาวิทยาลัยจึงตราข้อบังคับไว้และประกาศ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 และได้ผ่านการอนุมัติหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในคราวประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏชัยภูมิ ครั้งที่ 5/2549 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2549 โดยได้รับการเห็นชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและได้รับการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาล เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2551 รวมทั้งได้รับทราบในการเห็นชอบหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2551 ให้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ภาคปกติ รวมทั้งได้รับการรับทราบ ในการเห็นชอบหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2551 และในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2554 สภามหาวิทยาลัยมีมติให้วิทยาลัยพยาบาลพระยาภักดีชุมพล ที่เป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยซึ่งมีฐานะเทียบเป็นคณะวิชาหนึ่งในมหาวิทยาลัยฯ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “คณะพยาบาลศาสตร์” ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2554 โดยพันธกิจหลักของ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มี 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย โดยได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติ มหาวิทยาลัยและองค์กรวิชาชีพ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมทั้งกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.2 ปรัชญา

คณะพยาบาลศาสตร์มีความเชื่อว่าบุคคลเป็นองค์รวม มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจัดการกระบวนการเรียนรู้ด้วยความเอื้ออาทร สร้างทักษะชีวิตให้ผู้เรียนมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพมีคุณธรรมจริยธรรม ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี มีความสุขบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพและสังคมโดยการวิจัยและการบริการด้านสุขภาพ ตลอดจนสนับสนุนคุณค่าความเป็นไทยและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์

"สถาบันการศึกษาที่เป็นเลิศด้านการศึกษาพยาบาล องค์กรมั่นคงเยี่ยมสุข พัฒนาท้องถิ่นชุมชน"

พันธกิจ

- 1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานวิชาชีพ
- 2) ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางวิชาการ บริการวิชาการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สร้างเครือข่ายและสร้างรายได้

- 3) บูรณาการงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- 4) บริหารองค์กร ภายใต้การมีส่วนร่วม ด้วยความโปร่งใสโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

อัตลักษณ์

“SMART”

S: Smart หมายถึง บุคลิกภาพดี มีปฏิภาณไหวพริบ

M: Mind หมายถึง จิตใจดี มีจิตสาธารณะบริการ58

A: Academic honesty หมายถึง ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ

R: Responsibility หมายถึง มีความรับผิดชอบ

T: Team หมายถึง การทำงานเป็นทีม

ค่านิยมองค์กร

N U C P R U (Nurse Chaiyaphum Rajabhat University)

N : Networking = เน้นการสร้างเครือข่าย

U : Unique = ยึดมั่นในเอกลักษณ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

C : Caring = เน้นการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร

P : Pride = มีความภาคภูมิใจในองค์กรและสถาบัน

R : Responsibility = การมีความรับผิดชอบ

U : Unity = มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่า
ประโยชน์ส่วนตน

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. 2564 – 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความร่วมมือมุ่งเป้า สร้างเครือข่าย สร้างรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 อนุรักษ์สืบสานงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปฏิรูปเพื่อการพัฒนาองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ G1. พัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐานวิชาชีพ

G2 พัฒนาผู้เรียน ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและเป็นเลิศ

กลยุทธ์ S1 การส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรแบบเน้นผลลัพธ์(Outcome Base Education: OBE)

S2 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์ เพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร แบบเน้น
ผลลัพธ์ (Outcome Base Education: OBE)

S3 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

S4 พัฒนาปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

S5 ส่งเสริมและพัฒนาจัดการเรียนการสอนรายวิชาทฤษฎีแบบออนไลน์

- S6 พัฒนาระบบและคุณภาพเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- S7 ส่งเสริมและพัฒนาจัดการเรียนการสอนแบบเสมือนจริง (SIMULATION)
- S8 พัฒนาห้องปฏิบัติการห้องเรียนเสมือนจริงให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
- S9 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน
- S10 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ
- S11 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานวัตกรรมและการเผยแพร่ผลงาน
- S12 พัฒนาระบบการติดตามวัดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
- S13 พัฒนาความร่วมมือกับแหล่งจ้างงานในการให้ข้อมูลจ้างงานแก่บัณฑิต
- S14 พัฒนาระบบการกำกับติดตามการทำงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี
- S15 พัฒนาความร่วมมือและสนับสนุนการให้นักศึกษาได้มีกิจกรรมพิเศษนอกหลักสูตร
- S16 พัฒนาระบบกลไกการรับนักศึกษาและการเตรียมความพร้อมในการเข้าการศึกษา
- S17 ส่งเสริมพัฒนาระบบการดูแลและให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- S18 ส่งเสริมพัฒนาระบบการจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- S19 พัฒนาระบบกลไกการบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ
- S20 พัฒนาระบบการติดตามการทำงานของบัณฑิตหลังจบการศึกษาภายใน 1 ปี
- S21 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนตลอดหลักสูตร
- S22 ส่งเสริมสนับสนุนการเตรียมความพร้อมสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- S23 ส่งเสริมและพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและทักษะคอมพิวเตอร์
- S24 พัฒนาเสริมสร้างอัตลักษณ์บัณฑิต (SMART)
- S25 พัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ
- S26 พัฒนาเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- S27 ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการวิจัย และนำเสนอผลงานวิจัยของนักศึกษา
- S28 พัฒนาระบบการสนับสนุนและเชิดชูเกียรตินักศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความร่วมมือ มุ่งเป้า สร้างเครือข่าย สร้างรายได้

- เป้าประสงค์**
- G3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- G4 สร้างความร่วมมือและสร้างรายได้
- กลยุทธ์**
- S29 พัฒนาระบบกลไกเพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการผลงานวิจัยเพื่อการเผยแพร่
- S30 พัฒนาระบบกลไกเพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัยขอรับทุนทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
- S31 พัฒนาระบบกลไกการนำผลงานวิจัยงานสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน
- S32 พัฒนาและสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- S33 พัฒนาระบบกลไกการพัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้นการบริการวิชาการ เพื่อสร้างรายได้
- S34 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านบริการวิชาการ

S35 พัฒนาระบบกลไกการจัดทำและเผยแพร่ข่าวสาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 อนุรักษ์สืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ G5 อนุรักษ์สืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ S36 ส่งเสริมและสนับสนุนการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

S37 ส่งเสริมและ สนับสนุนการสืบสานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การปฏิรูปเพื่อการพัฒนาองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์ G6 พัฒนาการองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์สู่ความเป็นเลิศด้านการจัดการศึกษาพยาบาล

กลยุทธ์ S38 พัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพ

S39 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการประกันคุณภาพการศึกษา

S40 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ตามประเด็นการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

S41 พัฒนาระบบการบริหารและจัดการความเสี่ยง

S42 พัฒนาแผนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

S43 พัฒนาแผนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ การศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

S44 พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการ เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ

S45 พัฒนาระบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

S46 พัฒนาแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการ

S47 พัฒนาระบบกลไกในการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการ (อาจารย์พยาบาล)

2.1 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาอัตรากำลัง

2.1.1 เพื่อให้การบริหารบุคลากรสายวิชาการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

2.1.2 สัดส่วนอาจารย์พยาบาลเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล FTES 1 : 6

2.1.3 เพื่อสร้างระบบและกลไกการบริหารอาจารย์พยาบาลให้ครอบคลุม

(1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Recruitment)

(2) การธำรงรักษา (Retention)

(3) การเกษียณ (Retirement)

2.1.4 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กร

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)

1) สัดส่วนอาจารย์พยาบาลเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล FTES 1 : 6

2) กองทุน หรือ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิว่าด้วยการให้ทุนการศึกษาบุคคลเพื่อพัฒนาเป็น
อาจารย์พยาบาล

3) จำนวนอาจารย์พยาบาลที่รับเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาล ตามแผนอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล

4) จำนวนทุนการศึกษาต้นกล้าเพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ตามแผน
อัตรากำลังอาจารย์พยาบาล

5) มีกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ หรือยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์พยาบาล

2.2 ประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่เกี่ยวข้องกับ แผนอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล (Human resource management (HRM))

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การปฏิรูปเพื่อการพัฒนาองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์ (รายละเอียดดังตารางที่ 2.2)

เป้าประสงค์ G6 พัฒนาการองค์กรคณะพยาบาลศาสตร์สู่ความเป็นเลิศด้านการจัดการศึกษาพยาบาล

กลยุทธ์ S46 พัฒนาแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการ

S47 พัฒนาระบบกลไกในการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)

KPI53 จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ
สายสนับสนุน (จำนวนกิจกรรมหรือโครงการ / ปี)

KPI 54 จำนวนทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการพยาบาล (การให้ทุน
สนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการพยาบาลกับศิษย์เก่า หรือบุคคลภายนอก
(ทุน/ปี)

KPI 55 จำนวนทุนสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาการพยาบาลของ
บุคลากรสายวิชาการ (ทุน/ปี)

KPI 56 กองทุนวิชาการคณะพยาบาลศาสตร์**ผลลัพธ์ (Key Result)**

KR 62 มีแนวทางส่งเสริมสวัสดิการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจกับบุคลากรทุกระดับ

KR 63 จำนวนและวุฒิการศึกษาสาขาการพยาบาล 5 สาขา ได้แก่

- 1) การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ 2) การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น
- 3) การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 4) การพยาบาลอนามัยชุมชน
- 5) การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

เป็นไปตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพสภาการพยาบาล

KR 64 สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพสภาการพยาบาล

KR 65 จำนวนและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นไปตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพสภาการพยาบาล

KR 66 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 2.2 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย ผลลัพธ์ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2564-2567) คณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)	เป้าหมาย (Target) (ปี)				ผลลัพธ์ (Key Result)	กลยุทธ์ (Strategy)
		64	65	66	67		
G6 พัฒนางค์กร คณะพยาบาล ศาสตร์สู่ความเป็น เลิศด้านการจัด การศึกษาพยาบาล	KPI 53 จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน (จำนวนกิจกรรมหรือโครงการ /ปี)	≥ 1	≥ 1	≥ 1	≥ 1	KR 62 มีแนวทางส่งเสริมสวัสดิการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจกับ บุคลากรทุกระดับ	S46 พัฒนาแนวทางการ ส่งเสริมสวัสดิการ
	KPI 54 จำนวนทุนสนับสนุนการศึกษาระดับ ปริญญาโท สาขาการพยาบาล (การให้ทุนสนับสนุน การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการพยาบาลกับ ศิษย์เก่า หรือบุคคลภายนอก (ทุน/ปี)	-	-	2	2	KR 63 จำนวนและวุฒิการศึกษาสาขาการพยาบาล 5 สาขา ได้แก่ 1) การพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ 2) การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น 3) การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 4) การพยาบาลอนามัยชุมชน 5) การพยาบาลสุขภาพจิตและจิต เวช เป็นไปตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพสภาการพยาบาล KR 64 สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การรับรอง คุณภาพสภาการพยาบาล	S47 พัฒนาระบบกลไก ในการจัดตั้งกองทุนเพื่อ การศึกษา
	KPI 55 จำนวนทุนสนับสนุนการศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอกสาขาการพยาบาลของบุคลากรสาย วิชาการ (ทุน/ปี)	-	-	1	1	KR 65 จำนวนและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก เป็นไป ตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพสภาการพยาบาล	
	KPI 56 กองทุนวิชาการคณะพยาบาลศาสตร์	-	1	1	1	KR 66 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการ สนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร

สภาพปัจจุบันจำนวนอาจารย์พยาบาล และบุคลากรสายสนับสนุน ในปีการศึกษา 2564

2.3.1 สายวิชาการ (อาจารย์พยาบาล) ดังตารางที่ 2.2-1 ถึง 2.2-7

ตารางที่ 2.3.1-1 จำนวนรวมอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ ปีการศึกษา 2564

ตำแหน่งทางวิชาการ	คุณวุฒิ				รวม
	ปริญญาโท	ร้อยละ	ปริญญาเอก	ร้อยละ	
อาจารย์	19	55.9	5	14.7	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	8	23.5	2	5.9	
รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
รวม	27	79.4	7	20.6	34

ตารางที่ 2.3.1-2 จำนวนรวมอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จำแนกตามสาขาวิชา คุณวุฒิ ปีการศึกษา 2564

สาขาวิชาการพยาบาล	คุณวุฒิ				รวม
	ปริญญาโท	ร้อยละ	ปริญญาเอก	ร้อยละ	
ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	7	20.7	3	8.8	10
เด็กและวัยรุ่น	5	14.8	0	0	5
มารดาทารกและการผดุงครรภ์	3	8.8	1	2.9	4
สุขภาพจิตและจิตเวช	5	14.8	1	2.9	6
อนามัยชุมชน	7	20.7	2	5.6	9
รวม	27	79.8	7	20.2	34

ตารางที่ 2.3.1-3 จำนวนรวมอาจารย์ที่คาดว่าจะเกษียณ และลาศึกษาต่อเต็มเวลา

ตำแหน่งทางวิชาการ	ปีงบประมาณ								รวม
	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	
เกษียณ	1	0	0	1	1	0	1	0	4
ลาศึกษาต่อเต็มเวลา	0	0	0	1	1	1	0	0	3
รวม	1	0	0	2	2	1	1	0	7

ตารางที่ 2.3.1-4 จำนวนอาจารย์กลุ่มสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ
คุณวุฒิ ปีการศึกษา 2564

ตำแหน่งทางวิชาการ	คุณวุฒิ				รวม
	ปริญญาโท	ร้อยละ	ปริญญาเอก	ร้อยละ	
อาจารย์	7	70	2	20	9
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	0	1	10	1
รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
รวม	7	70	3	20	10

ตารางที่ 2.3.1-5 จำนวนอาจารย์พยาบาล กลุ่มสาขาการพยาบาลเด็ก จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ
ปีการศึกษา 2564

ตำแหน่งทางวิชาการ	คุณวุฒิ				รวม
	ปริญญาโท	ร้อยละ	ปริญญาเอก	ร้อยละ	
อาจารย์	4	80	0	0	4
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	20	0	0	1
รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
รวม	5	100	0	0	5

ตารางที่ 2.3.1-6 จำนวนอาจารย์พยาบาล กลุ่มสาขาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ จำแนกตาม
ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ ปีการศึกษา 2564

ตำแหน่งทางวิชาการ	คุณวุฒิ				รวม
	ปริญญาโท	ร้อยละ	ปริญญาเอก	ร้อยละ	
อาจารย์	3	75	1	25	4
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
รวม	3	75	1	25	4

ตารางที่ 2.3.1-7 จำนวนอาจารย์พยาบาล กลุ่มสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ ปีการศึกษา 2564

ตำแหน่งทางวิชาการ	คุณวุฒิ				รวม
	ปริญญาโท	ร้อยละ	ปริญญาเอก	ร้อยละ	
อาจารย์	3	50	1	16	5
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	33.3	0	0	2
รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
รวม	5	83.3	1	16.7	6

ตารางที่ 2.3.1-8 จำนวนอาจารย์พยาบาล กลุ่มสาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ ปีการศึกษา 2564

ตำแหน่งทางวิชาการ	คุณวุฒิ				รวม
	ปริญญาโท	ร้อยละ	ปริญญาเอก	ร้อยละ	
อาจารย์	4	44.4	1	11.1	5
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	33.4	1	11.1	4
รองศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0
รวม	7	77.8	2	22.2	9

2.3.2 สายสนับสนุน

ตารางที่ 2.3.2-1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งความเชี่ยวชาญ คุณวุฒิ ปีการศึกษา 2564

ตำแหน่ง	ปวช/ปวส	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
นักวิชาการการศึกษา	-	1	1	-	2
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	2	-	-	2
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบริหาร	-	1	-	-	1
เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	1	-	-	-
เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	-	1	-	-	1
เจ้าหน้าที่ห้อง Lab	1	-	-	-	1
รวม	1	6	1	-	8

ตารางที่ 2.3.2-2 แสดงลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา 2564

ที่	ชื่อสกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง-ระดับ	หน้าที่หลัก
1.	นายวิฑิต แสงตะวัน	รัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครอง)	นักวิชาการศึกษา/ ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงานในการจัดทำตารางเรียน ตารางสอบ ทำปฏิทินการศึกษา คุมสอบ จัดเก็บผลงานด้านการเรียนการสอนของน.ศ.และทำการวิเคราะห์ผลการเรียน จัดเก็บให้เป็นระเบียบ ทำการประสาน กยศ.ร่วมวางแผนการศึกษาประจำปี
2.	นายเมธี ทะนสุข (ย้ายหน่วยงาน ตุลาคม 2566)	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา)	นักวิชาการศึกษา/ ปฏิบัติการ	ปฏิบัติจัดทำตารางเรียน ตารางสอบ ทำปฏิทินการศึกษา คุมสอบ จัดเก็บผลงานด้านการเรียน การสอนของ น.ศ.และทำการวิเคราะห์ผลการเรียน จัดเก็บให้เป็นระเบียบทำการประสาน กยศ.
3.	นางบัววงศ์ ชัยณแสนสุข	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป/ ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงานธุรการรับ/ส่งหนังสือและลงทะเบียน จัดเก็บเอกสารและโต้ตอบหนังสือราชการ จัดทำรายงานการประชุม สรุปรวบรวมการประชุมและเป็นเลขานุการงานคณบดี
4.	นางสาวณัฐธิมา นงนอก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป/ ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงานธุรการรับ/ส่งหนังสือและลงทะเบียน เป็นผู้ช่วยงานวิจัยและประกันคุณภาพ ติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ
5.	นางศศิธร เมี้ยนกลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	นักวิชาการพัสดุ/ ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงานการพัสดุมีการควบคุมวัสดุครุภัณฑ์ ทำสรุปการจัดซื้อจัดจ้างต้องมีการทำแผนใช้และซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
6.	นางมาลัย สมารถยานนท์ (ลาออก ตุลาคม 2566)	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ห้องปฏิบัติการ พ ย า บ า ล / ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงานดูแลห้องปฏิบัติการและทำทะเบียนคุมสิ่งของต่างๆ จัดเตรียมอุปกรณ์การฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษาพยาบาล พร้อมทั้ง

ที่	ชื่อสกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง-ระดับ	หน้าที่หลัก
				ดูแลทำความสะอาดหุ่นฝึกและอุปกรณ์ให้สะอาด
7.	นายทงศักดิ์ มโนธรรม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	ผู้ปฏิบัติงาน ห้องสมุด/ ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงานทำการควบคุมหนังสือในห้องสมุดและมีการติดตาม น.ศ. ที่ยืมหนังสือไปแล้วไม่คืน วิเคราะห์ข้อมูลทำทะเบียน
8.	นางสาวนวลละออง งาคชสาร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ทั่วไป/ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงานธุรการ รับ/ส่งหนังสือและลงทะเบียน จัดเก็บเอกสารและโต้ตอบหนังสือราชการ

2.4 แผนอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล 10 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ในปี 2564 จากการวิเคราะห์สถานการณ์จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ร่วมกับจำนวนอาจารย์ที่คาดว่าจะเกษียณอายุ ลาออก ลาศึกษาต่อเต็มเวลา คำนวณจากจำนวนนักศึกษา ค่า SCH ตามรายวิชาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2561) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2566) นำไปสู่การคำนวณอาจารย์พยาบาลที่ควรมีในแต่ละปีการศึกษา โดยอ้างอิงตามเกณฑ์กำหนดของสภาการพยาบาล FTES ไม่เกิน 1:6 รายละเอียดดังตารางที่ 2.4-1

2.5 กลยุทธ์การจัดหาอาจารย์พยาบาล

- 1) รับอาจารย์ ป.โท จากพยาบาลวิชาชีพ
- 2) ให้ทุนการศึกษาระดับบัณฑิตพยาบาลเพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลต้นกล้า ป.โท
- 3) จ้างพยาบาลวิชาชีพ/อาจารย์ปริญญาโทหรือเอกที่เกษียณอายุ

ตารางที่ 2.4-1 แผนอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล ระยะยาว 5-10 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ วิเคราะห์ตามสถานการณ์อาจารย์เกษียณอายุ ลาออก ลาศึกษาต่อเต็มเวลา อิงตามเกณฑ์กำหนดของสภาการพยาบาล FTES ไม่เกิน 1:6

ปี พ.ศ.	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573
1. จำนวนนักศึกษา (ปกติ) + ผลิตเพิ่ม	298 + 0 = 298	337 + 0 = 337	333 + 0 = 333	335 + 0 = 335	310 + 30 = 340	340 + 30 = 370	370 + 20 = 390	390 + 0 = 390	390 + 0 = 390	390 + 0 = 390
2. จำนวนหน่วยกิต / ค่า SCH	136/6,713	136/7,390	133/7733	131/8375	131/7690	125/7900	125/9290	125/9290	125/9290	125/9290
3. อาจารย์พยาบาลที่ควรมีตามเกณฑ์สภา การพยาบาล FTES 1 : 6 ** คิดจาก ข้อ 1 ข้อ 2 **	34	34	32	34	32	32	37	37	37	37
4. ค่า FTES คำนวณจากตัวเลข ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3	5.57	6.04	6.71	6.85	6.90	6.85	6.97	6.97	6.97	6.97
5. อาจารย์พยาบาลที่มีอยู่จริงตามปี การศึกษา (ตัวเลขแต่ละปีมาจาก ข้อ 5 ในปี ก่อนหน้า - ข้อ 6 ในปีก่อนหน้า)	34	33	32	32	32	30	28+2=30 (อาจารย์ทุน ต้นกล้า)	29+2=31 (อาจารย์ทุน ต้นกล้า)	31+2=33 (อาจารย์ทุน ต้นกล้า)	33+2=35 (อาจารย์ทุน ต้นกล้า)
6. เกษียณ/ลาออก/ลาศึกษาต่อเต็มเวลา	1 / 0 / 0	0 / 1 / 0	0 / 0 / 0	1 / 0 / 1	1 / 0 / 1	0 / 1 / 1	1 / 0 / 0	0 / 0 / 0	0 / 0 / 0	0 / 0 / 0
7. อาจารย์พยาบาลหลังหักผู้เกษียณ ลาออก ลาศึกษาต่อเต็มเวลา (ข้อ 5 - ข้อ 6)	33	32	32	30	30	28	29	31	33	35
8. จำนวนอาจารย์ที่ขาด/ตามความต้องการ ขั้นต่ำ (ข้อ 3 - ข้อ 7)	1	2	0	2	2	4	8	6	4	2

ปี พ.ศ.	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573
9. แผนการรับอาจารย์เพิ่มขึ้นต่ำ (คน) ข้อมูลตาม ข้อ 8	1	2	2	2	2	4	8	6	4	2
10. กรอบอาจารย์พยาบาลที่ได้รับการอนุมัติ จากมหาวิทยาลัย	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
11. แผนการรับอาจารย์พยาบาลเพิ่มเติมตาม กรอบอัตรากำลังพยาบาลที่ได้รับ อนุมัติ (ข้อ 10 - ข้อ 7)	7	8	8	10	10	12	11	9	7	5
12. แผนการรับอาจารย์อายุเกิน 60 ปี	0	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5
13. แผนการรับสมัครอาจารย์พยาบาลจาก พยาบาลวิชาชีพประจำการ /	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5
14. แผนการให้ทุนต้นกล้าผลิตอาจารย์ พยาบาล ปริญญาโท (แบบจ่าย 2 ครั้ง สำหรับเริ่มเรียน)	ออก ระเบียบทุน ต้นกล้า	ระหว่าง ดำเนิน การตาม ระเบียบ	2	2	2	2	2	2	2	2
15. แผนการให้ทุน ป.เอก (โครงการต้นกล้า พยาบาลฯ / โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์ปริญญาเอกทางการพยาบาล	0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 1	0 / 1	0 / 1	1 / 0	1 / 0	1 / 0	0 / 0
16. แผนการรับอาจารย์พยาบาล คำนวณ แบบ +/- 10 % จากจำนวนอาจารย์ เกษียณ ลาออก ลาศึกษาต่อเต็มเวลา	11-21	12-22	1-10	12-22	12-22	14-24	14-24	16-26	14-24	12-22

2.3 ระบบและกลไกการบริหารบุคลากร

1) กลุ่มงานบริหาร ร่วมกับกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จัดทำแผนบริหารบุคลากร โดยจัดประชุมวางแผนการวิเคราะห์ข้อดีข้อด้อย การระดมสมอง การระดมวิสัย การระดมบริการวิชาการ ทำนุบำรุง และพัฒนาระบบและกลไกการบริหารบุคลากรสายวิชาการ และทบทวนแผนการบริหารบุคลากรของปีที่ผ่านมา

2) กลุ่มงานบริหาร จัดทำแผนบริหารบุคลากรระยะยาว ระยะ 4 ปี ในแผนปฏิบัติราชการ และแผนระยะสั้น ระยะ 1 ปี นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์

3) คณะกรรมการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ประชุมพิจารณาการวิเคราะห์ข้อดีข้อด้อย การระดมสมอง การระดมวิสัย การระดมบริการวิชาการ ทำนุบำรุง และพิจารณาแผนบริหารบุคลากรระยะยาว ระยะ 4 ปี ในแผนปฏิบัติราชการ และแผนระยะสั้น ระยะ 1 ปี

4) นำแผนบริหารบุคลากร ระยะยาว ระยะ 4 ปี ตามแผนปฏิบัติราชการ และแผนระยะสั้น ระยะ 1 ปี เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อผ่านความเห็นชอบ

5) กลุ่มงานบริหาร ดำเนินการตามแผนบริหารบุคลากรระยะยาว ระยะ 4 ปี ในแผนปฏิบัติราชการ และแผนระยะสั้น ระยะ 1 ปี ทุกปีการศึกษา

6) กลุ่มงานบริหาร กำกับติดตามการดำเนินการตามแผนบริหารบุคลากรระยะยาว ระยะ 4 ปี ในแผนปฏิบัติราชการ และแผนระยะสั้น ระยะ 1 ปี ทุกปีการศึกษา

7) กลุ่มงานบริหาร สรุปผลการดำเนินงานแผนบริหารบุคลากร ทุก 6 เดือน และ 1 ปี นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ และ คณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงแผนบริหารบุคลากรในรอบปีถัดไป

2.4 หลักเกณฑ์และขั้นตอนของระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ

2.4.1 Recruitment

1) จัดทำแผนการรับสมัคร ประกาศรับสมัคร และกำหนดคุณสมบัติ

1.1) อาจารย์พยาบาลใหม่ อายุไม่เกิน 60 ปี ให้เป็นไปตามกรอบอัตราค่าจ้างและมีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี (พ.ศ.2565) เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (พ.ศ.2565) ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีและการผดุงครรภ์ระดับวิชาชีพ พ.ศ. 2563 เกณฑ์ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2560 โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

1. มีสัญชาติไทย 2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ 3. เป็นผู้เลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ 4. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งราชการการเมือง 5. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ.2553 6. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตาม ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือตามกฎหมายอื่น 7. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม 8. ไม่เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือ เจ้าหน้าที่ในพรรค

การเมือง 9. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย 10. ไม่เป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ 11. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่น ของรัฐ 12. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด 13. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายกำหนด 14. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ข. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1. สำเร็จการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโทสาขาพยาบาลศาสตร์ หรือสาขาอื่น โดยต้องสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ 2. มีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการ ผดุงครรภ์ 3. มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลไม่น้อยกว่า 2 ปี 4. มีประสบการณ์การสอนทางการ พยาบาลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติใน สถาบันการศึกษาต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี กรณีไม่มีประสบการณ์การ สอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์มีระบบการแต่งตั้งครูที่เลี้ยงในสาขานั้นเพื่อ ติดตามดูแลให้คำแนะนำการทำงานในด้านการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นเวลา 1 ปีการศึกษา 5. มี ผลงานวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทาง วิชาการอย่างน้อย 1 เรื่องในรอบ 5 ปี

2) อาจารย์พยาบาลทุนต้นกล้า จัดทำระเบียบ หรือกองทุนเกี่ยวกับการให้ทุนพัฒนาอาจารย์ พยาบาล แผนการรับสมัคร ประกาศรับสมัคร และกำหนดคุณสมบัติทุนต้นกล้าเพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาล ตามระเบียบ

3) การรับสมัครอาจารย์พยาบาลอายุเกิน 60 ปี นำเสนอประเด็นปัญหาและยกวางระเบียบ จัดทำ แผนการรับสมัคร ดำเนินการตามระเบียบการจ้างอาจารย์พยาบาลอายุเกิน 60 ปี

4) ประชาสัมพันธ์ การรับสมัครอาจารย์ใหม่ ทั้งอายุไม่เกิน 60 ปี และอาจารย์พยาบาลอายุเกิน 60 ปี ทาง website และด้วยการชักชวนโดยส่วนตัว กับอาจารย์พยาบาล พยาบาลประจำการ พยาบาลเกษียณอายุ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครทุนต้นกล้าเพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาล ทาง website โดยการติดต่อส่วนตัว และไลน์ศิษย์เก่าคณะพยาบาลศาสตร์

5) สอดคัดเลือก โดยการสัมภาษณ์ และประกาศรายชื่ออาจารย์ใหม่ และผู้ได้รับทุนต้นกล้าอาจารย์ พยาบาล

2.4.2 Retainment

1) มหาวิทยาลัยฯ มีสวัสดิการประกันสังคม การประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงิน สวัสดิการช่วยเหลือในงานฉาบฉวย กรณีบิดาหรือมารดาเสียชีวิต จัดสวัสดิการบ้านพัก ให้กับอาจารย์และ บุคลากรสายสนับสนุน ให้สิทธิ์ในการลาศึกษาต่อ

2) มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

3) มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนค่าตอบแทนในการตีพิมพ์บทความผลงานทางวิชาการ

4) มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนค่าตอบแทนในการขอจดสิทธิบัตร 30,000 บาท อนุสิทธิบัตร 10,000

บาท

- 5) มหาวิทยาลัยฯ จัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย ระดับชาติ ระดับนานาชาติ
- 6) คณะพยาบาลศาสตร์ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเองทั้งแบบหมู่คณะ โดยการรศึกษาดูงาน อบรม/ประชุมวิชาการ และรายบุคคล สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเอง ดังนี้ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 8,000 บาท/คน/ปี อาจารย์ประจำ 5,000 บาท /คน/ปี บุคลากรสายสนับสนุน 4,000 บาท/คน/ปี
- 7) มหาวิทยาลัย และ คณะพยาบาลศาสตร์ มีระบบการให้รางวัลและการยกย่อง/เชิดชูเกียรติ อาจารย์ในด้านวิชาการ วิจัย บริการวิชาการ โดยมีรางวัลเชิดชูเกียรติ ดังนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยดีเด่นด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ อาจารย์พยาบาลดีเด่นในดวงใจ รางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น จากสมาคมพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แห่งประเทศไทย
- 8) การเยี่ยมไข้ เยี่ยมบุคลากรและญาติสายตรง โดยเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วยและต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล หลักการดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “บุคลากรเข้ามาทำงานให้กับวิทยาลัยฯ จึงถือเสมือนว่าเป็นครอบครัวเดียวกันในบ้านอีกหลัง การดูแลครอบครัวของเขาจึงเปรียบเสมือนการให้กำลังใจที่ดีแก่บุคลากร”
- 9) มหาวิทยาลัย และ คณะพยาบาลศาสตร์ มีการร่วมบำเพ็ญกุศลศพ ร่วมเป็นเจ้าภาพบำเพ็ญกุศลศพ บุคลากรและญาติสายตรง
- 10) การจัดกิจกรรมวันเกษียณอายุราชการ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ สมาคมพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แห่งประเทศไทย

2.4.3 Retirement

เป็นไปตาม ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ.2565